

组织忘却对组织惰性的影响研究 ——环境动态性与创新导向的调节作用

郭秋云¹, 郭彤梅¹, 徐巧玲¹, 周晖杰^{2*}

(1.太原工业学院 经济与管理系, 山西 太原 030008; 2.宁波大学科学技术学院, 浙江 宁波 315300)

摘要: 组织惰性是客观存在于组织机体内的消极行为表现, 对组织的可持续发展产生阻碍作用。如何克服组织惰性、提升组织效率是组织惰性研究的关键问题。本文主要探讨了组织忘却对组织惰性的影响作用。以长三角地区的260个调查样本为研究对象, 对组织忘却与组织惰性的关系进行了分析, 并探讨了环境动态性、创新导向以及环境动态性和创新导向交互在两者之间的调节作用。结果表明: 组织忘却对组织惰性具有显著的负向作用, 环境动态性和创新导向均显著正向地调节了两者之间的负向作用, 环境动态性和创新导向的交互对两者之间的关系具有调节作用, 但调节作用最强的情况出现在环境动态性或创新导向单方面较强, 而非环境动态性和创新导向两者均强时。

关键词: 组织惰性; 组织忘却; 环境动态性; 创新导向

中图分类号: F272.4

文献标志码: A

文章编号: 1001-5132 (2021) 06-0091-08

当今企业所面临的外部环境不确定性日益加剧, 而隐藏在组织机体内部的惰性因素成为影响组织发展的羁绊, 企业及时有效地识别并克服组织惰性成为企业提高竞争力的关键。组织惰性客观存在于企业实践中并对组织行为产生影响, 但由于现有研究视角的差异, 关于组织惰性的效果探讨存在诸多分歧。例如, 有学者认为组织惰性的出现源于组织成功的经验, 是成功经验的副产品, 并提出有效的惰性能够节约组织建构成本, 增加可控时间, 从而提高组织的竞争优势^[1]。也有学者认为存在于组织深层次的组织惰性是较难被发现和克服的, 一旦惰性体现在组织日常实践中, 组织会不自觉地实施惰性行为并表现出强烈的内部抵制性^[2]。实践证明, 越不易觉察的惰性越容易成为组织发展隐患。在创建初期, 企业通过建立惯例来最大化业务操作效率, 然而伴随着经验的积累和对环境的自动协调反应, 组织管理模式、业务流程等逐渐形成路径锁定^[3], 组织固有的知识结构、制

度规范、反应机制等已经成为组织发展的绊脚石^[4]。因此, 时刻审视组织、克服组织惰性是组织保持持续发展的重要内容。组织忘却是一种特殊的学习模式, 追求对组织固有惯例和信念的遗忘和变革^[5], 扬弃过时无用的废旧知识, 注重对组织知识库进行清理^[6]。通过组织忘却学习能够有效地识别对组织发展产生阻碍作用的惯例和信念, 并通过改变惯例、更新观念等活动克服组织惰性。因此, 本文探讨组织忘却对组织惰性的影响作用, 并探索环境动态性和创新导向的调节作用。

1 理论背景和假设

1.1 组织忘却和组织惰性

组织惰性是组织维持现有结构状态不变的特征^[3]。组织惰性分成消极型和积极型两种: 消极型组织惰性是指组织活力下降, 成员态度消极、不思进取, 组织效率低下; 而积极型组织惰性则是组织在成功以后表现出的组织进取心下降、厌恶变革和

收稿日期: 2021-06-02.

宁波大学学报(理工版) 网址: <http://journal.lg.nbu.edu.cn/>

基金项目: 教育部人文社会科学研究青年基金(19YJC630153); 山西省高等学校哲学社会科学研究(2019w188, 2020w222); 太原工业学院学科带头人支持计划(2020XKRW02)。

第一作者: 郭秋云(1981—), 女, 河北邢台人, 博士/副教授, 主要研究方向: 组织学习、知识管理。E-mail: 43816276@qq.com

*通信作者: 周晖杰(1979—), 男, 浙江宁波人, 副教授, 主要研究方向: 能源环境经济技术分析。E-mail: zhouhuijie@nbu.edu.cn

变化、继续沿用现有的结构模式与行为模式等行为表现^[7]。与消极型组织惰性相比,积极型组织惰性在短时间内对组织的发展是有利的,能够保障组织保持高效率运作,但从长远角度来看,这种“成功的副产品”也将演变成“组织的病症”^[8]。

组织忘却强调扬弃,是组织有目的地对陈旧、无效知识进行主动忘记的过程^[9]。Becker^[10]认为组织忘却是在边尝试边忘却的过程,是建立在个体忘却基础之上,在实践中通过不断正向激励以及强化反馈,吸收新技术而忘却陈旧技术的过程。理解组织忘却的内涵是厘清忘却和组织惰性关系的关键。组织惰性体现为组织在面对实际问题时惯常采用固化的思维模式,按照熟悉的管理模式解决问题^[11],也就是说组织惰性根源于组织惯用的认知和学习模式,束缚于组织根深蒂固的制度规范和知识架构。组织惰性的改变或克服需要组织对知识系统内的固有管理模式、生产方法及政策法规等进行重新审视,并选择性地遗忘和变革。组织忘却强调摒弃陈旧知识,推进组织对惰性因素(例如固化的惯例和信念、模式化的流程和机制)的识别,避免组织因内部过于稳定而缺乏适应性所带来的失败。由于组织惰性带有参与者的主观认知因素,因此有效的组织忘却能够确保企业有效识别过时的、误导性的知识和信息,并开展主动忘却,更新组织实践的流程和机制。组织忘却打破了静态的组织环境,打乱了“有序”的工作状态,激发了员工的自我思考和变革意识^[12];同时通过主动摒弃旧的惯例和规范,消除了原有认知模式和认知结构,唤醒了组织的活动能力和创新意识^[13]。惯例和信念的更新也为组织带来新的思想和行为规范,使组织与环境相匹配,最大限度发挥新惯例的效能。因此,提出假设:

H1 组织忘却对组织惰性具有显著的负向影响。

1.2 环境动态性的调节作用

环境动态性体现为感知到的组织外部环境的不稳定性和不可预测性,主要包括技术进步和变革所引起的技术动态性以及由于顾客需求发生变化而产生的市场动态性。作为社会的基本单元,组织生存在高度竞争和持续变动的市场环境中,无论之前组织形成了多么领先的知识结构、周密的制度规范以及完备的技术程序,它们都可能变得过

时,成为组织进一步发展的障碍。一方面,组织正在使用的技术和资源结构因为环境的改变迅速贬值^[14],若仍然沿用过时或无效的技术、资源,企业很难在严酷的竞争环境中生存,此时打破常规,更新组织的知识和技术成为企业的紧急任务;另一方面,快速变化的外部环境为组织提供了难得的发展机会,组织可以重新审视自身的优势资源、技术能力以及经营范式。组织惰性不仅体现在组织活动能力的下降,更多地还表现为组织创新模式、产品生产方式的固化。这些模式和方式曾经给组织带来巨额利润,但当环境变化时就演变成阻碍组织进步的羁绊。组织必须及时根据外部环境的变化定位市场需求和跟进技术前沿,通过组织忘却活动对过时的资源和技术进行遗忘和变革,解决常规工作和学习无法克服的非结构性的路径依赖和组织刚性。Garg 等^[15]认为环境动态性能够促使组织对现有技术和知识进行变革。如果不能及时识别新旧知识并获取创造性的新技术,组织将在频繁的技术和知识变革中逐渐失去优势。Gilbert 等^[16]通过实证分析也发现环境威胁可以降低组织资源惰性。因此,提出假设:

H2 环境动态性能够调节组织忘却与组织惰性之间的关系。环境动态性水平越高,组织忘却对组织惰性的负向作用就越强,反之越弱。

1.3 创新导向的调节作用

创新导向作为一种重要的战略导向,对组织资源使用和开发具有关键的引导作用。创新导向能够引导组织忘却行为。一方面,具有高创新导向的企业倾向于在外部环境中获取领先和可靠的行业和技术信息,并深入挖掘和对比现有知识体系,通过组织忘却剔除知识体系中过时的、误导性的废旧知识,或不再利用虽然成熟但无法满足顾客价值需要的知识,促进组织不断学习新知识,摆脱技术刚性和路径依赖性;另一方面,组织忘却的开展可以借助创新导向来提升其在整个学习系统中的作用,引导企业建立一套适合组织技术创新的忘却学习流程和架构^[17],进而营造出敢于扬弃、打破常规,勇于引进吸收的创新氛围。具有创新导向的企业鼓励开展组织忘却活动,激励和促进企业员工主动进行知识库的清理,敢于剔除和改变不再符合组织发展需要的惯例和信念,寻求更多机会

进行知识更新,摆脱固有思维和行为的束缚,克服组织惰性。因此,提出假设:

H3 创新导向能够调节组织忘却与组织惰性之间的关系。创新导向水平越高,组织忘却对组织惰性的负向作用就越强,反之越弱。

1.4 环境动态性与创新导向的交互调节作用

组织忘却行为能够改善组织惰性,这一过程既受到组织外部环境动态性的影响,又与组织内部所倡导的创新导向密切相关。在组织开展忘却学习的过程中,外部环境持续变化为组织提供了发展的机遇和挑战。环境变化促使组织重新审视赖以生存的知识、技术,有效降低发展模式惯性,增强知识的新陈代谢。创新导向增强组织成员的主动性、创造性和开放性,倡导在组织内部营造积极的学习氛围,鼓励新创意,勇于扬弃。当环境动态性和创新导向都增强时,既能够使组织意识到开展忘却学习的迫切性,识别落后的、具有阻碍性的知识和技术,给组织创新提供条件,又能够激发和增强企业参与创新和变革的主动性和积极性,克服内在动机低下、得过且过的消极思想,提高工作效率。环境动态性和创新导向在组织忘却影响组织惰性的过程中相辅相成,共同作用,增强了组织忘却对组织惰性的克服作用。因此,提出假设:

H4 环境动态性和创新导向交互能够调节组织忘却与组织惰性之间的关系。环境动态性和创新导向交互水平越高,组织忘却对组织惰性的负向作用就越强。

2 样本数据与处理

2.1 数据来源和样本特征

采用调查问卷的方式进行数据收集,样本来源于长三角区域的高新技术企业,涵盖了新能源、电子信息、生物工程、新材料等多个行业。之所以选择高新技术产业作为调研对象,主要考虑这些行业属于知识、技术密集的实体经济,市场环境复杂,竞争较激烈,技术更新速度快,企业鼓励创新导向,厌恶惰性,比较符合本研究的主题。调研采用现场填答的方式,共经历了两个阶段,第一阶段主要收集了组织忘却与环境动态性的问卷,第二阶段收集了创新导向和组织惰性的问卷,时间跨度为一个月。一共发放问卷 400 份,剔除无效问卷

140 份,得到有效问卷 260 份,有效问卷回收率为 65%。样本特征分布情况见表 1。

表 1 样本基本信息

指标	类别	频数	占比/%
企业成立年限	2~10 年	70	27.0
	11~20 年	103	39.5
	20 年以上	87	33.5
企业规模	50 人以下	82	31.6
	50~500 人	80	30.8
	500 人以上	98	37.6
企业性质	国有企业	37	14.4
	私营及外资企业	223	85.6
被试者工作年限	5 年及以下	48	18.6
	6~10 年	91	35.0
	11~20 年	105	40.3
	20 年以上	16	6.1

2.2 变量测量

采用在权威期刊上发表并经过论证具有较好的信度和效度的测量量表开展调研。除控制变量外,其余量表指标均使用李斯特 7 点计分,1 表示非常不符合,7 表示非常符合。

组织忘却:在 Augün 等^[5]的基础上,借鉴卢艳秋等^[18]开发的量表,共 7 个题项,量表 Cronbach's α 为 0.876。环境动态性:借鉴 Jansen 等^[19]的量表,共 5 个题项,量表的 Cronbach's α 为 0.740。创新导向:借鉴吴晓云等^[20]设计的量表,选取 3 个题项,量表的 Cronbach's α 为 0.751。组织惰性:借鉴 Godkin 等^[21]开发的量表,选取 6 个题项,量表的 Cronbach's α 为 0.741。控制变量选择企业规模、成立年限和企业性质 3 个变量。

由于调查的数据采取自报告的方法收集,可能存在同源偏差风险。采用 SPSS 19.0 对所有题项进行无旋转的主成分分析,结果显示,并没有出现单一因子分别析出现象,并且第一个因子占总方差的比例为 26.57%,未占多数,可以判断数据同源偏差问题不严重。

2.3 信度和效度检验

通过 KMO 和 Bartlett 球形检验发现组织忘却、环境动态性以及组织惰性 KMO 值均大于 0.7,创新导向 KMO 值接近 0.7,说明这些题项收敛效度基本良好,能够反映相关构念,可以进行因子分析。

通过探索性因子分析,对应各变量的因子载荷均大于0.6,且各变量 AVE 值均大于0.5。同时,各变量 AVE 平方根均大于其相关系数,说明各变量具有良好的区分效度。验证性因子分析结果显示,四因子模型($\chi^2/df=2.297$; RMSEA=0.07, CFI=0.92, TLI=0.92, SRMR=0.06)明显优于一因子模型($\chi^2/df=4.068$; RMSEA=0.10, CFI=0.72, TLI=0.68, SRMR=0.18),说明该模型具有较好的结构效度。

2.4 变量的描述性统计和相关分析

各变量的均值、标准差以及相互之间的相关系数见表2。组织惰性与成立年限具有正向相关性,系数为0.148, $P<0.05$,这与 Hannan 等^[22]验证的结果相同;同时组织忘却与惰性具有显著的负向作用,相关系数为-0.378, $P<0.01$,初步验证了 H1。

3 实证分析

采取多元线性回归分析验证假设,见表3。模型1仅加入了控制变量,结果显示成立年限与组织惰性正向相关,影响系数为0.111, $P<0.05$ 。模型2在模型1的基础上加入组织忘却,组织忘却对组织惰性的影响系数为-0.372, $P<0.001$,表明组织忘却能够显著负向影响组织惰性,即组织忘却对组织惰性具有克服作用, H1 得到验证。模型3和模型4验证了环境动态性的调节作用,模型3在模型1的基础上引入组织忘却和环境动态性,模型4在模型3的基础上加入环境动态性与组织忘却的交互项,交互项影响系数为-0.133, $P<0.05$ 。根据 Aiken 等^[23]的建议,考察调节变量在高于和低于均值一个标准差的水平下时自变量对因变量的影响作用。如图1所示,在高环境动态性下,组织忘却对组织惰

性的作用($\beta=-0.536$, $P<0.001$)比在低环境动态性下的作用($\beta=-0.270$, $P<0.01$)更强, H2 得到验证。

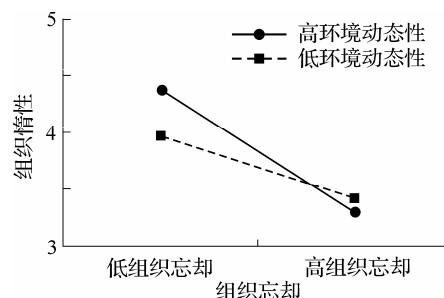


图1 环境动态性的调节作用

模型5和模型6验证了创新导向的调节作用。模型5在模型1的基础上引入组织忘却和创新导向,模型6在模型5基础上引入组织忘却与创新导向的交互项,交互项系数为-0.125, $P<0.05$ 。创新导向的调节效应如图2所示,高创新导向下组织忘却对组织惰性的作用($\beta=-0.468$, $P<0.01$)比低创新导向下组织忘却对组织惰性的影响($\beta=-0.232$, $P<0.01$)更强, H3 得到验证。

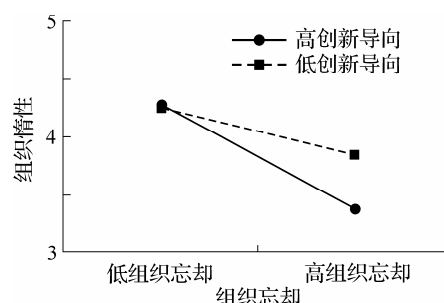


图2 创新导向的调节作用

模型7到模型9验证了环境动态性和创新导向的交互对组织忘却和组织惰性的交互作用,模型9中组织忘却、环境动态性和创新导向三者交互项的

表2 各变量均值、标准差和相关系数

变量	均值	标准差	相关系数						
			成立年限	企业人数	企业性质	组织忘却	环境动态性	创新导向	组织惰性
成立年限	2.54	1.21	1						
企业人数	2.70	1.26	0.180**	1					
企业性质	1.88	0.39	-0.377**	-0.243**	1				
组织忘却	5.27	0.90	-0.050	0.006	0.037	1			
环境动态性	4.61	0.98	-0.163**	0.033	0.074	0.355**	1		
创新导向	5.35	0.98	-0.045	-0.095	0.084	0.763**	0.037**	1	
组织惰性	3.63	0.91	0.148*	-0.064	-0.080	-0.378**	-0.109	-0.336**	1

注: **表示 $P<0.01$, *表示 $P<0.05$ 。

表3 模型回归分析结果

变量	组织惰性																	
	模型1		模型2		模型3		模型4		模型5		模型6		模型7		模型8		模型9	
	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE
常量	3.757	0.396	3.735	0.474	3.731	0.498	3.765	0.495	3.727	0.478	3.934	0.506	3.720	0.499	3.932	0.520	3.948	0.578
成立年限	0.111*	0.050	0.098*	0.046	0.105*	0.047	0.104*	0.047	0.101*	0.046	0.094*	0.046	0.110*	0.047	0.104*	0.046	0.091*	0.046
企业人数	-0.073	0.045	-0.068	0.042	-0.071	0.042	-0.072	0.042	-0.077	0.043	-0.082	0.042	-0.082	0.043	-0.089*	0.042	-0.082	0.042
企业性质	-0.114	0.156	-0.093	0.145	-0.096	0.145	-0.089	0.144	-0.080	0.145	-0.128	0.145	-0.081	0.145	-0.121	0.145	-0.133	0.144
组织忘却			-0.372***	0.057	-0.392***	0.061	-0.404***	0.061	-0.269**	0.089	-0.329***	0.091	-0.280***	0.089	-0.353***	0.092	-0.373***	0.092
环境动态性					0.054	0.057	0.072	0.057					0.072	0.058	0.101	0.058	0.033	0.066
创新导向									-0.123	0.082	-0.112	0.082	-0.142	0.084	-0.131	0.083	-0.152	0.083
组织忘却× 环境动态性							-0.133*	0.065							-0.095	0.094	-0.063	0.095
组织忘却× 创新导向											-0.125*	0.048			-0.119*	0.051	-0.099*	0.052
环境动态性× 创新导向																		
组织忘却× 环境动态性× 创新导向													0.015	0.091	0.005	0.091	0.005	0.091
环境动态性× 创新导向																	0.124*	0.058
R^2	0.032		0.168		0.171		0.184		0.175		0.196		0.180		0.209		0.223	
F	2.880		13.025***		10.591***		9.631***		10.918***		10.413***		9.372***		7.446***		7.242***	
ΔR^2			0.136***		0.003		0.013*				0.021**				0.029*		0.014*	

注: B 为影响系数; SE 为标准误差; VIF 为方差膨胀系数。*、**和***分别表示 $P<0.05$ 、 $P<0.01$ 和 $P<0.001$ 。

系数为 0.124, $P < 0.05$. 说明环境动态性和创新导向交互在组织忘却与组织惰性之间具有调节作用. 环境动态性和创新导向交互的调节效应如图 3 所示, 环境动态性和创新导向都高时, 组织忘却对组织惰性的影响系数为 -0.413, $P < 0.05$; 环境动态性高, 创新导向低时, 影响系数为 -0.457, $P < 0.01$; 环境动态性低, 创新导向高时, 影响系数为 -0.527, $P < 0.01$; 环境动态性低, 创新导向低时, 影响系数为 -0.095, $P > 0.1$. 结果发现当环境动态性和创新导向单方面较高时, 组织忘却对组织惰性的影响比两者均高时作用更强. H4 得到部分验证.

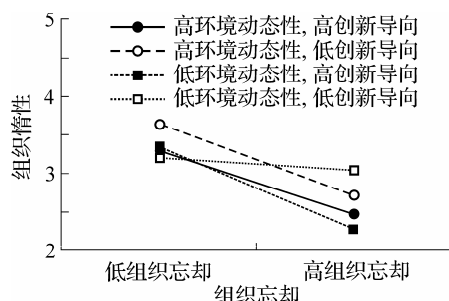


图3 环境动态性与创新导向交互的调节效应

为进一步验证环境动态性、创新导向以及两者交互的调节效应, 采用 Hayes 等^[24]提出的 bootstrap 验证法(非参数重复抽样技术)进行检验. 对于环境动态性的调节作用, 选择样本量为 5 000, 在 95% 置信区间下, 环境动态性与组织忘却交互是显著的($b = -0.14$, $t = 2.48$, $P < 0.05$, 95% bias-corrected CI = -0.26, -0.01). 该模型($R^2 = 0.16$, $F(3, 259) = 16.17$, $P < 0.001$)以及两项交互增加 R^2 ($\Delta R^2 = 0.014$, $F(1, 259) = 4.302$, $P < 0.05$)是显著的. 环境动态性的调节作用进一步得到验证. 对于创新导向的调节作用, 选择样本量为 5 000, 在 95% 置信区间下, 创新导向与组织忘却交互系数是显著的($b = -0.12$, $t = 2.48$, $P < 0.05$, 95% bias-corrected CI = -0.22, -0.02). 该模型($R^2 = 0.17$, $F(3, 259) = 17.4$, $P < 0.001$)以及两项交互增加的 R^2 ($\Delta R^2 = 0.019$, $F(1, 259) = 6.126$, $P < 0.05$)是显著的. 创新导向的调节作用也进一步得到验证. 对于环境动态性与创新导向交互的调节作用, 样本量选择为 5 000, 在 95% 置信区间下, 三项交互系数是显著的($b = 0.14$, $t = 2.48$, $P < 0.05$, 95% bias-corrected CI = 0.029, 0.259). 该模型($R^2 = 0.197$, $F(7, 255) = 8.944$, $P < 0.001$)以及三项交互增加的 R^2 ($\Delta R^2 = 0.019$,

$F(1, 255) = 6.157$, $P < 0.05$)是显著的. 环境动态性和创新导向交互的调节作用也得到验证.

稳健性检验. 为了更准确地检验组织忘却对惰性的作用以及环境动态性和创新导向的调节作用, 进行了稳健性检验. 第一, 增加控制变量——所在行业. 考虑到行业差异也会导致组织行为的变化, 因此在回归分析中引入所在行业, 回归分析结果整体上与表 3 的结果相似, 并没有发生显著变化. 第二, 剔除国有企业样本. 由于国有企业样本有部分数据缺失, 考虑数据完备性的因素, 剔除国有企业样本后进行回归, 结果仍表明了上述显著关系, 说明本文研究结论的稳健性.

4 结论、启示及展望

4.1 结论

由于组织惰性本身的复杂性和抽象性, 目前国内较少用实证分析的方法来探讨组织惰性. 本文分析了组织忘却对组织惰性的作用, 并从外部环境和内部战略导向两个视角探索了环境动态性和创新导向在两者之间的调节作用, 得出了一些有意义的结论.

(1) 组织忘却对组织惰性具有显著的弱化作用. 近年来, 学者们多从环境威胁、创新导向、管理团队等方面探讨影响组织惰性的因素, 较少从组织知识管理的角度审视惰性的克服问题. 本文发现组织忘却对组织惰性具有负向的影响作用. 通过扬弃组织中过时的、误导性的现有知识, 包括不合理的规范流程、效率低下的工作方式、陈旧缺乏新意的文化制度, 追求对组织固有惯例和信念的变革, 可以摆脱束缚组织行为的思想枷锁, 有效克服组织惰性. (2) 环境动态性在组织忘却与组织惰性之间发挥调节作用. 环境动态性从组织外部影响着组织忘却对组织惰性的关系. 当环境动态性较低时, 在组织内部多开展利用式创新模式, 较难意识到组织现有知识体系存在的知识老化、固化问题, 组织忘却对组织惰性的弱化影响较低. 随着外部环境动态性不断增强, 组织开始搜索外部新信息, 探索新的创新方向和方式, 意识到目前的组织结构、生产模式、资源能力等需要变化和改进. 在这种情况下, 组织忘却活动的开展能够帮助组织识别发展中的陈旧知识, 整合新旧模式, 打破组织知

识的锁定状态,促进组织创新。(3)创新导向在组织忘却与组织惰性间发挥调节作用。较强的创新导向有利于组织成员反思现有的工作方法,激发成员改变思维模式,寻找新创意,使得他们更加关注创新性工作本身;而创新导向较低时,组织成员倾向于“墨守成规”,按规定办事,组织忘却对组织惰性的负向作用也较弱。(4)环境动态性与创新导向的交互在组织忘却与组织惰性间发挥调节作用,但调节效应最强时并非是环境动态性和创新导向都较高时,而是环境动态性和创新导向单方面较高时,也就是说,当环境动态性较高创新导向较低,或环境动态性较低创新导向较高时,组织忘却对组织惰性的弱化作用最有效。这一结论与白景坤等^[25]的观点不太一致。他们通过案例分析方法探讨了环境威胁和创新导向对组织惰性的克服作用,结果发现在环境威胁和创新导向均强时对组织惰性的克服作用最佳。出现这种差异的原因可能是本文将环境因素和创新因素作为调节变量处理,主要探讨两者作为情景变量在组织忘却对惰性的影响中的作用。

4.2 实践启示

(1)企业要重视组织实践中的知识管理问题。组织惰性的形成源于组织无法及时清理堆积在内部的旧知识,这些旧知识束缚了组织的认知框架、思维模式等。当组织厌恶变革、懒于创新时,管理者大多从变革内容或方式上寻找问题,而未考虑到真正引起组织惰性的原因可能是组织现有产品、服务已经无法满足顾客价值需求。组织内陈旧的知识、固化的思维模式和行为方式已经成为影响企业可持续发展的阻碍。因此,当组织外部环境发生变动或组织开展创新时,企业应该及时审视已有的技术知识、工作流程,对自身的陈旧知识进行扬弃、整合,提高组织自身的知识资源禀赋。在知识经济时代,领先的技术、科技信息是企业获得竞争优势的核心资源,因此合理有效地开展忘却,及时更新知识对于企业发展是非常重要的。(2)要审慎选择开展组织忘却克服组织惰性的时机。众多企业的实践表明,创新导向驱动组织不断开展新业务,尝试新技术,这些活动在稳定的环境中开展会起到较好的效果;当市场环境发生变化时,组织应该审视企业管理模式、业务流程等,根据市场需求

进行战略调整,着手改革。

4.3 局限和展望

本文主要存在以下几方面局限性。(1)研究样本采用便利抽样获得,未完全使用随机样本。(2)本文从组织学习的角度探讨了忘却对组织惰性的弱化作用,虽然得到一些有意义的结论,但两者之间关系复杂,除环境因素和创新因素以外可能还存在着其他的边界条件变量,未来研究可考虑从领导力、管理模式角度出发探索其他调节变量的作用。(3)本文在组织层面验证了组织忘却对组织惰性的影响,但无论是学习模式还是惰性行为均源于个体行为,未来研究可从个体层面出发,探讨个体忘却对惰性行为的影响。同时本文并未探讨组织惰性的效果机制,例如组织惰性对组织效率、创新能力的影响,未来研究可将组织惰性的效果变量纳入模型进行探讨。

参考文献:

- [1] Feldman M S, Pentland B T. Reconceptualizing organizational routines as a source of flexibility and change[J]. *Administrative Science Quarterly*, 2003, 48(1): 94-118.
- [2] Huang H C, Lai M C, Lin L H, et al. Overcoming organizational inertia to strengthen business model innovation[J]. *Journal of Organizational Change Management*, 2013, 26(6):977-1002.
- [3] Nelson R R, Winter S G. An Evolutionary Theory of Economic Change[M]. Cambridge, MA: Belknap Press of Harvard University Press, 1982.
- [4] Liao S H, Fei W C, Liu C T. Relationships between knowledge inertia, organizational learning and organization innovation[J]. *Technovation*, 2008, 28(4):183-195.
- [5] Akgün A E, Byrne J C, Lynn G S, et al. Organizational unlearning as changes in beliefs and routines in organizations[J]. *Journal of Organizational Change Management*, 2007, 20(6):794-812.
- [6] Starbuck W H. Unlearning ineffective or obsolete technologies[J]. *International Journal of Technology Management*, 1996, 11(7):725-737.
- [7] 许小东. 组织惰性行为初研[J]. *科研管理*, 2000, 21(4): 56-60.
- [8] 白景坤, 荀婷, 张贞贞. 组织惰性: 成功的副产品, 抑或组织病症?——基于系统性审查方法的述评与展望[J]. *外国经济与管理*, 2016, 38(12):113-128.

- [9] Huber G P. Organizational learning: The contributing processes and the literatures[J]. *Organization Science*, 1991, 2(1):88-115.
- [10] Becker K. Individual and organizational unlearning: Directions for future research[J]. *International Journal of Organizational Behaviour*, 2005, 9(7):659-670.
- [11] Nedzinskas S, Asta P, Solveiga B, et al. The impact of dynamic capabilities on SME performance in a volatile environment as moderated by organizational inertia[J]. *Baltic Journal of Management*, 2013, 8(4):376-396.
- [12] Becker K. Facilitating unlearning during implementation of new technology[J]. *Journal of Organizational Change Management*, 2010, 23(3):251-268.
- [13] Holan P M D, Phillips N. Remembrance of things past? The dynamics of organizational forgetting[J]. *Management Science*, 2004, 50(11):1603-1613.
- [14] Achrol R S. Evolution of the marketing organization: New forms for turbulent environments[J]. *Journal of Marketing*, 1991, 55(4):77-93.
- [15] Garg V K, Walters B A, Priem R L. Chief executive scanning emphases, environmental dynamism, and manufacturing firm performance[J]. *Strategic Management Journal*, 2003, 24(8):725-744.
- [16] Gilbert C G. Unbundling the structure of inertia: Resource versus routine rigidity[J]. *Academy of Management Journal*, 2005, 48(5):741-763.
- [17] 何建洪, 贺昌政, 罗华. 创新型企业的形成: 基于网络能力与战略创新导向影响的研究[J]. *中国软科学*, 2015(2):127-137.
- [18] 卢艳秋, 赵英鑫, 崔月慧, 等. 组织忘记与创新绩效: 战略柔性的中介作用[J]. *科研管理*, 2014, 35(3):58-65.
- [19] Jansen J J P, van den Bosch F A J, Volberda H W. Exploratory innovation, exploitative innovation, and performance: Effects of organizational antecedents and environmental moderators[J]. *Management Science*, 2006, 52(11):1661-1674.
- [20] 吴晓云, 张峰. 关系资源对营销能力的影响机制: 顾客导向和创新导向的中介效应[J]. *管理评论*, 2014, 26(2):58-68.
- [21] Godkin L, Allcorn S. Overcoming organizational inertia: A tripartite model for achieving strategic organizational change[J]. *The Journal of Applied Business and Economics*, 2008, 8(1):82.
- [22] Hannan M T, Freeman J. The population ecology of organizations[J]. *American Journal of Sociology*, 1977, 82(5):929-964.
- [23] Aiken L S, West S G. *Multiple Regression: Testing and Interpreting Interactions*[M]. Newbury Park, CA: SAGE, 1991.
- [24] Hayes A F. *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-based Approach*[M]. New York: Guilford Press, 2013.
- [25] 白景坤, 王健. 环境威胁与创业导向视角下的组织惰性克服研究[J]. *中国软科学*, 2016(9):180-192.

The impact of organizational unlearning on organizational inertia: Regulatory functioning of environment dynamism and innovation

GUO Qiuyun¹, GUO Tongmei¹, XU Qiaoling¹, ZHOU Huijie^{2*}

(1.Department of Economy and Management, Taiyuan Institute of Technology, Taiyuan 030008, China;

2.College of Science & Technology Ningbo University, Ningbo 315300, China)

Abstract: In the past researches have devoted a great deal of attention to the root causes of organizational inertia. However, little effort is made on the link between organizational learning and inertia. The purpose of this study is to examine how unlearning influences organizational inertia. We tested the hypotheses using a sample of 260 corporates in Yangzi River Delta region in China. The results indicate that unlearning negatively affects organizational inertia, whereas the environmental dynamism and innovation orientation positively moderate this negative relationship. Results of a three-way interaction suggest that the impact of unlearning on organizational inertia is stronger when the environment dynamism or innovation orientation stays at a high level instead of both being high at the same time.

Key words: organizational inertia; unlearning; environmental dynamism; innovation orientation

(责任编辑 韩 超)